Les différents contrats de travail

Le contrat de travail : mode d'emploi

Le contrat de travail est une convention par laquelle un employeur et un salarié s'engagent, l'un à fournir un travail, l'autre à le rémunérer. Il est régi par les dispositions du code civil et du code du Travail. En cas de litige c'est le Tribunal de Prud'homme qui est compétent. Savoir identifier un contrat de travail est primordial, il oblige l'employeur à appliquer l'ensemble de la législation sociale.

Appliquer la convention collective :

Une convention collective traite de l'ensemble des relations collectives entre employeurs et salariés. Elle adapte les règles du code du travail à la branche professionnelle. Ses dispositions s'appliquent obligatoirement aux salariés même lorsque le contrat de travail contient des clauses contraires.

Exemples de dispositions : - durée et modalité de renouvellement de la période d'essai, durée des congés, rémunération minimum, durée de préavis en cas de rupture du contrat, réduction du temps de travail etc.

La branche d'activité à laquelle se rattache l'entreprise est en principe déterminée par son identification auprès de l'INSEE.
L'employeur est tenu d'informer ses salariés de la convention collective applicable :

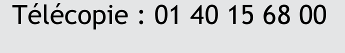
- Il doit procurer au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux, un exemplaire de la convention collective applicable et les tenir informés des modifications intervenues,
- il doit en tenir un exemplaire à la disposition du personnel,
- la mention de convention collective de branche doit figurer sur le bulletin de salaire.

Attention

- La convention collective peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles qui résultent des lois et règlements en vigueur,
- elle doit bénéficier à tout le personnel qu'il emploie,
- les contrats de travail ne pourront comporter que des clauses plus favorables aux salariés que celles qui résultent de la convention collective.

Consulter/imprimer une convention collective (Légifrance) sur www.legifrance.gouv.fr/
Connaître ou commander en ligne la convention collective applicable :
http://www.ladocumentationfrancaise.fr/annonce/conventions-collectives.shtml#achtcomment

Ou par courrier ou télécopie adressé à :
La Documentation française
124 rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers Cedex
Télécopie : 01 40 15 68 00



La rédaction du contrat de travail

Le contrat de travail est un document juridique qui engage les deux parties et qui doit être rédigé avec attention. De nombreux conflits surviennent de contrats inexistants ou mal rédigés. Il est indispensable de consulter votre convention collective avant de rédiger un contrat de travail, elle peut comporter certaines dispositions obligatoires. Sa rédaction est libre (hors clauses obligatoires du contrat à durée déterminée et à temps partiel) il doit être rédigé en français. En l'absence d'écrit, l'employeur doit délivrer au salarié la copie de la DUE.

Conditions de forme

Le contrat de travail peut être simplement verbal, la pratique recommande cependant un document écrit afin d'éviter des litiges ultérieurs.
Un écrit est obligatoire dans certains cas :
- Certaines conventions collectives prévoient expressément sa rédaction.
- La loi l'impose pour certains types de contrats :
- Contrat en alternance, contrat à durée déterminée, contrat à temps partiel, temporaire, avec un groupement d'employeurs et un médecin du travail.

Contrat ou lettre. L'écrit peut prendre toute forme.
- Une simple lettre d'embauche indiquant les obligations réciproques suffit.

Quelques clauses spécifiques :
- La période d'essai : Permet aux deux parties de mettre fin au contrat à tout moment sans préavis.
- La clause de non concurrence : Interdit l'exercice d'une activité concurrente après la rupture du contrat de travail en contrepartie d'une indemnité.
- La clause de quota : Fixe un objectif à atteindre
- La clause d'exclusivité : Interdit au salarié toute autre activité ou une activité susceptible de concurrencer l'entreprise
- La clause de mobilité : Permet la modification du lieu d'exercice de l'activité.

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Exemple de contrat à durée indéterminée
Le présent modèle, établi à titre indicatif, est à adapter à la convention collective adaptable à l'entreprise.

Entre :
la société , au capital de euros, dont le siège social est situé à , représentée par M agissant en sa qualité de ,
Ci-après dénommée « l'employeur », d'une part,
et
M de nationalité (1), immatriculé à la Sécurité sociale sous le numéro (2), demeurant,
Ci-après désigné « le titulaire », d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Engagement
Le titulaire du présent contrat de travail est embauché pour une durée indéterminée par la société à compter du .et sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, dans les conditions de la convention collective de ainsi que par les dispositions particulières du présent contrat.

(*Le cas échéant*) M. s'engage, en outre, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont un exemplaire lui a été remis ce jour.

Il se déclare être libre de tout engagement de nature à faire obstacle à l'exécution du présent contrat à compter de cette date.



Période d'essai
Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de (3) mois au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre les relations contractuelles sans indemnités et sans avoir à le motiver, en respectant un préavis pour l'employeur de :
- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Et pour le salarié :
- 48 heures après 8 jours de présence ;
- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

Cette période d'essai portera sur un travail effectif et sera donc prolongée d'une durée égale à toute suspension du contrat de travail à l'exception des suspensions dues à des jours habituellement chômés dans l'entreprise. Elle pourra être renouvelée une fois dans les conditions suivantes …
(*La période d'essai peut être renouvelée une fois* ***uniquement*** *si un accord de branche étendu prévoit les conditions et les durées de ce renouvellement*)

Fonctions et attributions
Le titulaire est engagé en qualité de à l'indice et au coefficient (4). Ses attributions seront précisées, selon les besoins, par la direction. Pour l'exercice de son activité, le titulaire sera placé sous l'autorité de M , ou de toute autre personne qui pourrait être substituée à ce dernier.
En fonction des nécessités d'organisation du travail, M. pourra être affecté aux divers postes correspondant à la nature de son emploi.

Lieu de travail
Le titulaire exercera ses fonctions à .

Durée du travail

M. sera soumis à la durée *(légale ou conventionnelle)* du travail applicable dans la société soit par semaine.

Rémunération
En contrepartie de son activité, il percevra une rémunération mensuelle brute de .euros (5) pour un horaire de hebdomadaire.

Frais professionnels
Les frais professionnels du titulaire engagés dans l'exercice de ses fonctions lui seront remboursés sur présentation des justificatifs. Les notes de frais devront être contresignées par le supérieur hiérarchique.

Conditions d'exécution du contrat
Le titulaire s'engage pendant toute la durée du contrat à observer les instructions données par l'employeur. Le titulaire informera l'employeur, sans délai, des modifications postérieures à son engagement qui interviendraient dans son état civil, sa situation de famille, sa situation militaire, son adresse.

Fait en double original à Le

Le titulaire, Pour la société,

Lu et approuvé, Lu et approuvé,

1) Pour un étranger, ajouter à la nationalité le numéro de carte de travail.
(2) Indiquer en cours dans le cas ou le salarié n'a jamais travaillé auparavant. (inscription à demander par le biais de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE)).
(3) Durées maximales de l'essai:

- Ouvriers et employés : 2 mois
- Agents de maîtrise et techniciens : 3 mois
- Cadres : 4 mois

Durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris :

- Ouvriers et les employés : 4 mois
- Agents de maîtrise et techniciens : 6 mois
- Cadres : 8 mois

(4) Indiquer l'indice et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction dans la classification de la convention collective.
(5) En cas de primes, avantages en nature, ajouter : « À cette rémunération s'ajoutent les primes suivantes » (préciser les modalités de calcul, les conditions d'octroi, etc.).

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Le recours à un CDD ne peut pas avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise : il ne peut être conclu que pour faire face à des situations temporaires et précises.

Cas de recours admis par la loi :

- L'accroissement temporaire d'activité
- Favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés
- Le remplacement d'un salarié absent
- Le remplacement d'un salarié en CDI dont le départ définitif précède la suspension de son poste
- L'activité saisonnière
- L'embauche dans le cadre de la politique de l'emploi
- Le CDD d'usage
- L'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI
- Le contrat " vendange "
- Le remplacement d'un chef d'exploitation de culture et élevage de toute nature, son conjoint ou un associé.
- Compenser un passage provisoire à temps partiel
- Remplacement en cas d'absence du chef d'entreprise, du conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise, d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral

Il est interdit dans d'autres cas :

- remplacement d'un gréviste, travaux dangereux, poste touché dans les 6 mois précédents par un licenciement économique.

Le CDD est obligatoirement écrit, comporte des mentions obligatoires, il doit être transmis au salarié dans les deux jours suivant son embauche, il ne peut être ni modifié ni rompu avant son terme, sauf faute grave ou force majeure.
Une prime de précarité est due en fin de contrat excepté lorsque les relations contractuelles se poursuivent en CDI, ou en cas de

– rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié,
– rupture pendant la période d'essai,
– contrat saisonnier (sauf clause plus favorable),
– au terme des contrats conclus avec un jeune pendant une période scolaire,
– refus par le salarié de conclure un CDI à l'issue du CDD

Un contrat à durée déterminée peut succéder à un autre à condition de respecter une interruption du tiers de la durée du contrat initiale renouvellement compris lorsque la durée est supérieure à 14 jours et la moitié de la durée du contrat initiale lorsque la durée est inférieure à 14 jours. (il est fait référence aux heures d'ouverture de l'entreprise)

Avertissement :

- Le CDD pour accroissement temporaire d'activité ne peut être conclu que pour faire face à des **tâches occasionnelles n'entrant pas dans l'activité habituelle de l'entreprise**, à une commande exceptionnelle à l'exportation ou à des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir un danger pour les personnes.
- **Période d'essai**. Le Code du travail la limite à deux semaines maximum si le contrat est égal ou inférieur à six mois (1 jours d'essai par semaine travaillée) et à un mois pour une durée supérieure. Si l'essai est prévu en mois ou semaine, le calcul se fera de date à date. Si la durée est prévue en jours, seuls les journées travaillées sont comptées.

- Renouvellement : Le CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois, il ne peut excéder 18 mois sauf exceptions posées par le législateur, à savoir :
  - 9 mois en cas de recrutement dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié en CDD ou par l'exécution de travaux urgents de sécurité ;
  - 24 mois quand le contrat est exécuté à l'étranger, ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation, ou conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (contrats aidés).